

|                                    |                                        |                              |                                 |                                  |  |
|------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|--|
| <b>Stadt<br/>Oberhausen</b>        | <b>Drucksache Nr.<br/>M/16/2421-01</b> | <b>Termin<br/>07.03.2017</b> | <b>Gleichstellungsausschuss</b> |                                  |  |
| <b><u>Bericht / Mitteilung</u></b> |                                        |                              | <b>öffentlich</b>               |                                  |  |
| <b>Termin</b>                      | <b>Gremium</b>                         | <b>Vorlage<br/>zur*</b>      | <b>Ergebnis</b>                 | <b>Beschluss-<br/>kontrolle*</b> |  |
| 07.03.2017                         | Gleichstellungsausschuss               | K                            |                                 |                                  |  |

## **Berichtsgegenstand**

Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts

## **Sachdarstellung**

Das bestehende Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 20.11.1999 erfuhr mit Inkrafttreten der Novellierung vom 15.12.2016 eine umfassende Reform, um zunächst den Entwicklungen der Rechtsprechung der letzten Jahre Rechnung zu tragen, darüber hinaus die Weiterentwicklung bestehender Instrumentarien zu stützen, aber auch ganz gezielt die Position der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken.

Zur Begründung der Neuregelung gibt die Landesregierung an, dass im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen nach wie vor eine vollständige Gleichstellung der Geschlechter noch nicht erreicht ist. Auch die Berichte, die seit 2003 regelmäßig alle drei Jahre seitens der Landesregierung zur Umsetzung des LGG gegenüber dem Landtag erstellt wurden, zeigen – neben Fortschritten auf einigen Ebenen – auch einen Fortbestand struktureller Benachteiligungen zu Lasten von Frauen (vgl. Drucksache 16/12366 aus 06/2016). So bestehen nach wie vor Unterrepräsentanzen von Frauen in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen, in Führungsfunktionen und in Gremien.

Die Novellierung des LGG umfasst daher im Wesentlichen drei Schwerpunkte:

1. Die Weiterentwicklung der bestehenden Quotenregelung, um die beruflichen Entwicklungschancen von Frauen zu verbessern und einen maßgeblichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu leisten (z. B. Bevorzugung von Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Übertragung höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen an Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis – soweit eine Auswahlentscheidung zu treffen ist – sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen).

|                                         |                          |                                                |
|-----------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------|
| <b>Bereichsleiterin<br/>Bereich 0-4</b> | <b>Oberbürgermeister</b> |                                                |
| <b>Costecki</b>                         | <b>Schranz</b>           |                                                |
| <b>Datum 14.02.2017</b>                 | <b>Datum 16.02.2017</b>  |                                                |
| <b>* Vorlage zur:</b>                   | <b>* Ergebnis :</b>      | <b>Beteiligung:</b>                            |
| Kenntnisnahme (K)                       | Kenntnisnahme (K)        | Personalrat <input type="checkbox"/>           |
|                                         |                          | Gleichstellungsstelle <input type="checkbox"/> |

|                             |                                        |                              |                                 |
|-----------------------------|----------------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| <b>Stadt<br/>Oberhausen</b> | <b>Drucksache Nr.<br/>M/16/2421-01</b> | <b>Termin<br/>07.03.2017</b> | <b>Gleichstellungsausschuss</b> |
|-----------------------------|----------------------------------------|------------------------------|---------------------------------|

2. Die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten über eine Stärkung ihrer Rechtsstellung und mehr Klarheit hinsichtlich ihrer Rolle im Verhältnis zur Dienststellenleitung sowie in Bezug auf weitere dienstliche Aufgaben (z. B. Rechtswidrigkeit einer Maßnahme bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, Kodifizierung des Klagerechts, Recht auf Hinzuziehung externen Sachverständs).
3. Klarere Adressierung des rechtlichen Instrumentariums zur Herbeiführung einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung und verbindlicheren Fassung der Quotierungsregelung (z. B. 40 Prozent Frauen in wesentlichen Gremien wie Aufsichts- und Verwaltungsräten, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung (regelmäßige Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien und Gremien, die durch die oberste Landesbehörde im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden), ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften).

Die neue Gesetzeslage fließt in die Fortschreibung des Frauenförderplans (zukünftig Gleichstellungsplan) mit ein – die Gremienvorlage ist für den Sommer 2017 vorgesehen.

Der Verwaltungsvorstand hat sich am 07.02.2017 bereits inhaltlich mit den Änderungen des LGG befasst.

Der Prozess der Umsetzung der gesetzlichen Inhalte im Kontext der Personalauswahl ist in enger Abstimmung durch den Bereich 4-1/Personal und Organisation zu initiieren. Diesem werden die hier beigefügten Anlagen zur Verfügung gestellt.

Die jeweiligen Neufassungen und konkreten Formulierungen können dem angeführten Link sowie der beigefügten Anlage entnommen werden.

Link:

- Gesetzentwurf und Begründung zum Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts, Drucksache 16/12366 des Landtags Nordrhein-Westfalen:

<https://www.landtag.nrw.de/Dokumentenservice/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MD16-12366.pdf>

## **Anlage**

- Das neue LGG – Was ändert sich für die Kommunen? (Power-Point-Vortrag des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter am 19.01.2017 im Rahmen der Vollversammlung aller kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen NRW)



# Das neue LGG

## Was ändert sich für die Kommunen?

Vortrag des MGEPA im Rahmen der Veranstaltung der LAG  
kommunale Frauenbüros und Gleichstellungsstellen NRW am  
19.01.2017



## **Abschnitt I**

### **Allgemeine Bestimmungen**

#### **§§ 1 - 4**



## § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

### Neu

Die Erfüllung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind **Aufgaben der Dienststellen...**

#### **Wer? Leitung der Dienststellen gemäß § 2:**

- ▶ Kommunalverwaltungen,
- ▶ Kreisverwaltungen,
- ▶ Landschaftsverbände
- ▶ Zweckverbände
- ▶ Eigenbetriebe, eigenbetriebsähnliche Einrichtungen von Gemeinden und Gemeindeverbänden
- ▶ Öffentlich-rechtliche Unternehmen gemäß § 114a GO NW

...und dort besondere, **für die Leistungsbeurteilung relevante** Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.



## § 2 Geltungsbereich

### Neu

- ▶ Bei Neugründung eines privatrechtlichen Unternehmens → **Verpflichtung der kommunalen Vertreter\_innen**, für entsprechende Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung zu sorgen
- ▶ Bei Mehrheitsbeteiligungen (wie bisher) Pflicht, darauf hinzuwirken, dass im Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden
- ▶ Vorgaben gelten ausdrücklich sowohl für unmittelbare als auch **mittelbare Beteiligungen** von Gemeinden oder Gemeindeverbänden
- ▶ Generell ausgenommen: Unternehmen, die auf eine Beendigung ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind



## § 4 Sprache

### Neu

- ▶ Mehr Verbindlichkeit durch Muss-statt Soll-Regelung
- ▶ Erweiterter Anwendungsbereich: Neben Gesetzen und Rechtsvorschriften: **gesamte dienstliche Kommunikation**

### Wer?

- ▶ Alle Beschäftigten
- ▶ Verantwortlich: Aufgabenträger gemäß § 1



## Abschnitt II

### Maßnahmen zur Frauenförderung

#### §§ 5 -12



## §§ 5 ff Gleichstellungspläne/Experimentierklausel Stärkung des (Personalentwicklungs)Instrumente „Gleichstellungsplan“

### Neu

- ▶ Bezeichnung **Gleichstellungsplan (GLP)** → einheitliche Terminologie des LGG
- ▶ Pflicht zur Aufstellung wie bisher: Dienststelle/Personalstelle (§ 5 Abs. 1); GB wirkt mit (§ 17 Abs. 1 Nr.4)
- ▶ **Flexibilisierung** der Laufzeit (3 bis 5 Jahre) (§ 5 Abs. 1)
- ▶ Ausdrücklich geregelt: **Fortschreibung** nach Ablauf - je nach festgelegter Laufzeit - (5 Abs. 1 S. 1)
- ▶ Verbindliches **Controlling**:  
Pflicht zur Prüfung nach spätestens zwei Jahren: Ziele erreicht?  
wenn negativ → Maßnahmen anpassen bzw. ergänzen (§ 5 Abs. 7; bisher § 6 Abs. 5);  
Verfahren wie bei Aufstellung



## §§ 5 ff Gleichstellungspläne/Experimentierklausel Stärkung des (Personalentwicklungs)Instrumentes „Gleichstellungsplan“

### Neu

#### Regelungsort Sanktionen:

- ▶ Solange kein (gültiger) GLP vorliegt → bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen (§ 5 Abs. 8; bislang vergleichbare Regelung in § 26 Abs. 2).
- ▶ Wenn die Zielvorgaben des GLP innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt werden → bis zur Erfüllung ist in Bereichen mit Unterrepräsentanz jede Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes besonders zu begründen (§ 5 Abs. 9; bislang § 6 Abs. 6)
- ▶ **Klarstellung:** Funktion des GLP als wesentliches personalpolitisches Steuerungsinstrument
- ▶ **Zuständigkeitsregelung** bzgl. Umsetzung und Überprüfung: Verpflichtung von **Dienststellenleitung, Personalverwaltung** sowie **Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben** (§ 5 Abs. 10).



## §§ 5 ff Gleichstellungspläne/Experimentierklausel Stärkung des (Personalentwicklungs)Instrumentes „Gleichstellungsplan“

### Neu

Vorgaben zum Bericht über die Umsetzung des GLP:

- ▶ Erarbeitung innerhalb von **sechs Monaten** nach Ablauf des GLP
- ▶ zusätzliche Option bzgl. Bekanntmachung: **öffentliche Bekanntmachung** (vorbehaltlich Datenschutz)
- ▶ **Regelungsort** (§ 5a; bislang: § 5 Abs. 6)

**Keine wesentlichen Änderungen bei inhaltlichen Vorgaben zum GLP (§ 6)**

### Neu

#### Experimentierklausel (§ 6a)

- ▶ Ermöglicht den Einsatz **alternativer Instrumente** zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele
- ▶ Im **Einvernehmen** mit der GB („Ob“ und „Wie“) und mit Zustimmung des Rates bzw. der sonstigen Vertretung der kommunalen Körperschaft (§ 6a Abs. 1 S. 1)



## §§ 5 ff Gleichstellungspläne/Experimentierklausel

### Stärkung des (Personalentwicklungs)Instrumentes „Gleichstellungsplan“

- ▶ Bei Inanspruchnahme ist **Ministerium zu informieren** (§ 6a Abs. 1 S. 3); Information ist **aktenkundig** zu machen (§ 6a Abs. 2)
- ▶ **Controlling** wie GLP: Zielerreichung ist nach spätestens 2 Jahren zu überprüfen; ggf. **Nachbesserung**
- ▶ 5 Jahre nach Inkrafttreten LGG: **Wissenschaftliche Evaluierung** durch Ministerium (Abs. 3)



## § 7 Neue Quotenregelung

### Bei welchen Personalmaßnahmen greift die neue Quotenregelung?

- ▶ Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (§ 7 Abs. 1 i. V. m. § 19 Abs. 6 LBG)
- ▶ Übertragung höherwertiger Tätigkeiten für Beschäftigte im Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 3)
- ▶ Übertragung höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen für Beschäftigte im Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 3)
- ▶ Neueinstellungen in eine höhere Entgeltgruppe als die einem Einstiegsamt innerhalb der Laufbahngruppe entsprechende (§ 7 Abs. 5 Nr. 2)
- ▶ Versetzungen und Umsetzungen, soweit mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion verbunden (§ 7 Abs. 7)
- ▶ Zulassungen zum Aufstieg (§ 7 Abs. 7)
- ▶ Qualifizierung für die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe (§ 7 Abs. 7)

Sofern eine **Auswahlentscheidung** unter mehreren Bewerber\_innen bzw. Konkurrent\_innen zu treffen ist (!) (§ 7 Abs. 3 S. 1)



## § 7 Neue Quotenregelung

### Voraussetzungen für die Bevorzugung von Frauen

#### Im Wesentlichen gleiche Eignung

In der Regel anzunehmen

- ▶ wenn die jeweils herangezogene aktuelle dienstliche Beurteilung (Anlassbeurteilung, sonstiger Leistungsnachweise) der Bewerberin und des Mitbewerbers ein **gleichwertiges Gesamturteil/Gesamtnote** aufweist (§ 7 Abs. 3 S. 4 i. V. m. § 19 Abs. 6 S. 3 LBG; § 7 Abs. 4); ggf. muss Vergleichbarkeit hergestellt werden, um Gleichwertigkeit feststellen zu können (vgl. Begründung zu § 19 Abs. 6 LBG)

Ausnahmen:

- ▶ Binnendifferenzierung liegt so weit auseinander, so dass Regelannahme nicht gerechtfertigt ist (vgl. Begründung zu § 19 Abs. 6 LBG)
- ▶ Besondere Gründe in der Person des Mitbewerbers überwiegen (wie bisher: Einzelabwägung)



## § 7 Neue Quotenregelung

### Ermittlung Unterrepräsentanz (§ 7 Abs. 3 S. 1)

- ▶ Vergleich des Frauenanteils der angestrebten Besoldungs-/Entgeltgruppe („Zielamt“) mit den Frauenanteilen der darunter liegenden Besoldungs-/Entgeltgruppe
- ▶ Maßgeblich für Zielquote: der höchste Frauenanteil in einer der unter dem Zielamt liegenden Besoldungs-/Entgeltgruppen
- ▶ Quote wird solange angewendet, bis dieser Frauenanteil in der angestrebten Besoldungs-/Entgeltgruppe erreicht ist  
oder bis 50 % erreicht sind (Obergrenze wie bisher!)



## § 7 Neue Quotenregelung

### Systematik der Vergleichsgruppenbildung

#### Anknüpfung (wie bisher) an Laufbahnen des Beamtenrechts

**Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe, die Einstiegsamt der Laufbahn entspricht (§ 7 Abs. 5 Nr. 1):**

1. Schritt: Bestimmung Laufbahn/Fachrichtung
2. Schritt: Bestimmung Laufbahngruppe und Einstiegsamt (1. oder 2. Einstiegsamt)
  - Vergleichsgruppe: innerhalb der Laufbahngruppe die Beschäftigten in den der Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten, d. h. mit vergleichbarer Fachrichtung

**Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses in eine höhere Entgeltgruppe als die, die dem Einstiegsamt der Laufbahn entspricht (§ 7 Abs. 5 Nr. 2):**

1. Schritt: Bestimmung Laufbahn/Fachrichtung
2. Schritt: Bestimmung Entgeltgruppe, in die eingestellt werden soll
  - Vergleichsgruppe: innerhalb der Beschäftigten in den der Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten, d. h. mit vergleichbarer Fachrichtung, die Beschäftigten in dieser Entgeltgruppe



## § 7 Neue Quotenregelung

### Systematik der Vergleichsgruppenbildung

#### Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen

1. Schritt: Bestimmung Ausbildungsgang

► Vergleichsgruppe: alle Auszubildenden in dem Ausbildungsgang (§ 7 Abs. 5 Nr. 3)

#### Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (§ 7 Abs. 5 Nr. 4)

1. Schritt: Bestimmung Laufbahn/Fachrichtung

2. Schritt: Bestimmung Entgeltgruppe für höherwertige Tätigkeit

► Vergleichsgruppe: Beschäftigte in dieser Entgeltgruppe

#### Bei der Übertragung höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen (§ 7 Abs. 5 Nr. 4)

1. Schritt: Bestimmung Laufbahn/Fachrichtung

2. Schritt: Bestimmung Führungsebene

► Vergleichsgruppe: alle Beschäftigte dieser Führungsebene (unabhängig von Entgeltgruppe)



## § 7 Neue Quotenregelung

### Systematik der Vergleichsgruppenbildung

#### Neu

Wenn im Auswahlverfahren Beamt\_innen und Beschäftigte im Arbeitsverhältnis konkurrieren

- ▶ Vergleichsgruppe umfasst jeweils die Beschäftigten **beider Statusgruppen!** (§ 7 Abs. 5 S. 2)
- ▶ Zuordnung von Entgeltgruppen zu Besoldungsgruppen gemäß **Anlagen 1 und 2** des Gesetzes



## §§ 8-10 Weitere Bestimmungen zum Auswahlverfahren

### Ausschreibung

#### Neu

- ▶ Bestimmte Maßgaben für die Formulierung gelten **unabhängig von Unterrepräsentanz** für alle Ausschreibungen:
  - Verwendung männlicher und weiblicher Form,
  - Teilzeitoption (s. § 8 Abs. 1 S. 4 i. V. m. Abs. 4 S. 1; Abs. 5 und 6)
- ▶ Pflicht zur **wiederholten Ausschreibung entfällt**, wenn die erste Ausschreibung bereits öffentlich erfolgt ist (§ 8 Abs. 2).
- ▶ Ausschreibung von Ausbildungsplätzen:  
Solange der Frauenanteil im Ausbildungsgang **unter 50 %** (vorher: unter 20 %) liegt  
→ Werbung für das Ziel „Erhöhung des Frauenanteils“ (§ 8 Abs. 3)

### Vorstellungsgespräch

#### Neu

- ▶ Erweiterung des Katalog unzulässiger Fragen (§ 9 Abs. 3)



## § 11 Fortbildung

### Neu

- ▶ Bei Fortbildungen, die auf Tätigkeiten in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen vorbereiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind → **Quotierung** (§ 11 Abs. 1 S. 2):
- ▶ Bis 50 % Frauenanteil an der Fortbildung erreicht sind, werden weibliche Teilnehmerinnen bevorzugt.
- ▶ Gilt nicht, wenn Zulassung zur Fortbildung bereits auf Auswahl- oder Zulassungsverfahren beruht (§ 11 Abs. 1 S. 3)



## § 12 Gremienbesetzung - insgesamt Neuausrichtung

**Ausrichtung auf wesentliche Gremien** (§ 12 Abs. 2 S. 1):

- ▶ Aufsichts- und Verwaltungsräte,
- ▶ vergleichbare Aufsicht führende Organe,
- ▶ Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung (gilt regelmäßig für Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien (§ 12 Abs. 2 S. 2)).

Für Gesamtgremium gilt **Mindestfrauenquote von 40 %** (ohne geborene Mitglieder, s. § 12 Abs. 5 S. 3)

**Vorgaben für Entsendungen** (12 Abs. 3)

- ▶ Entsendende Stellen müssen **mindestens 40 % Frauen benennen** bzw.
- ▶ Frauen und Männer alternierend berücksichtigen, wenn nur eine Person benannt werden darf



## § 12 Gremienbesetzung - insgesamt Neuausrichtung

### Ausnahme:

- ▶ Vorgabe kann aus tatsächlichen Gründen nicht eingehalten werden (§ 12 Abs. 5 S. 2)
- ▶ Entsendende Stelle muss **darlegen**: hinreichende Bemühungen zur Erfüllung getroffen (§ 12 Abs. 5 S. 4) → **zwingender Grund** für Abweichung
- ▶ Feststellung zwingender Grund und **Aktenkundigmachen** durch berufende Stelle (Dienststellenleitung)

Fehlt zwingender Grund → **Sanktion „Leerer Stuhl“** bis zur quotenkonformen Nachbenennung

Achtung: Sanktion entfällt, wenn Mindestquote für gesamtes Gremium unabhängig von quotenwidriger Besetzung anderweitig bereits erfüllt wird („Ausnahme von der Ausnahme“).



## § 12 Gremienbesetzung - insgesamt Neuausrichtung

Sonderregelung für **Wahlgremien** (§ 12 Abs. 2 S. 3), gilt für:

- ▶ Aufsichts- und Verwaltungsräte
- ▶ sonstige wesentliche Gremien, deren Mitglieder durch Wahl bestimmt werden (nicht: kommunale Vertretungskörperschaften)

Grundsätzlich gilt 40%-Mindestfrauenquote, aber

- ▶ bei Nichterreichen gilt die Besetzung durch Wahl qua Gesetz als zwingender Grund für die Abweichung (§ 12 Abs. 5 S. 2 Nr. 1)
- ▶ Unterschreiten der Mindestquote ist im Rahmen der Dokumentationspflicht anzugeben (§ 12 Abs. 6 S. 2)

Vorgabe zum Verfahren

- ▶ 40 %-Mindestfrauenquote bei **Aufstellung von Listen und Kandidaturen**; Soll-Vorschrift (§ 12 Abs. 4)



## § 12 Gremienbesetzung - insgesamt Neuausrichtung

Für **übrige Gremien** im Geltungsbereich des LGG gilt

- ▶ Geschlechterparitätische Besetzung, Soll-Vorschrift (§ 12 Abs. 7)
- ▶ keine Sanktion bei Verstoß

Vorgabe für **Entsendungen** von Vertreter\_innen der Kommunen in Gremien **außerhalb der Verwaltung**

- ▶ Geschlechterparitätische Benennung, Soll-Vorschrift (§12 Abs. 8)
- ▶ keine Sanktion bei Verstoß

Verhältnis von § 12 zu anderen Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung

- ▶ Gegenüber weniger weitgehenden Regelungen hat LGG Vorrang (§ 12 Abs. 9)



## **Abschnitt III**

### **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Arbeitszeitmodelle und Teilzeit; Beurlaubung**

#### **§§ 13, 14**



## § 13 Arbeitszeitmodelle und Teilzeit Neu

Vorgabe der regelhaften Befristung einer Arbeitszeitermäßigung entfällt; Befristung aber auf Antrag zu vereinbaren (bis zu fünf Jahre, § 11 Abs. 1 S. 2 TVöD) → Möglichkeit zum Schutz der Beschäftigten: regelmäßige Befristung im GLP verankern

Stärkung der Vereinbarkeit von Teilzeit mit **Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben:**

- ▶ Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stehen in der Regel Teilzeitgewährung nicht entgegen (§ 13 Abs. 3 S. 2)
- ▶ **Benachteiligungsverbot:** Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing etc. stehen Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht entgegen
- ▶ **Fördergebot:** Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing etc. sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern

**Rechtsanspruch** auf vorzeitige Änderung des Umfangs von Teilzeit oder Übergang zur Vollzeit („ist **auf Antrag zuzulassen**“; § 13 Abs. 7); Anlehnung an beamtenrechtliche Regelung; Voraussetzungen wie bisher:

- ▶ wenn bisheriger Umfang nicht mehr zumutbar
- ▶ keine dienstlichen Belange entgegenstehen



## Abschnitt IV

### Gleichstellungsbeauftragte

#### §§ 15 - 21



## §§ 15 - 21 Gleichstellungsbeauftragte

### Geltung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte → § 21

Für kommunale Gleichstellungsbeauftragte gelten danach nicht:

- ▶ Vorgaben über Bestellung GB und Stellvertreterinnen (§ 15 Abs. 1 S. 1)
- ▶ Konkrete Maßgaben für Entlastung (§ 16 Abs. 2 S. 3)

Weitere (Spezial)Regelungen, die auf andere Verwaltungsbereiche oder –strukturen zugeschnitten sind

### Auswahlverfahren (15 Abs. 1 S. 2)

#### Neu

- ▶ Ausschreibung - sollte Regelfall sein
- ▶ Interessenbekundungsverfahren - als Option, z. B. für kleine Kommunen als „niedrigschwelliges Verfahren“



## §§ 15 - 21 Gleichstellungsbeauftragte

### Neu

#### Mehr Rollenklarheit durch

- ▶ Ausdehnung der Weisungsfreiheit auf Entscheidung über **Vorrang** der Gleichstellungsaufgaben gegenüber anderen dienstlichen Aufgaben (§ 16 Abs. 1 S. 2)
- ▶ Unvereinbarkeit von Mitgliedschaft im Personalrat mit Amt der GB (§ 16 Abs. 1 S. 4)
- ▶ Recht auf mindestens eine gleichstellungsbezogene Fortbildung pro Jahr (§ 16 Abs. 4)
- ▶ **Beratung** der Dienststelle als ausdrückliche Aufgabe der GB (§ 17 Abs. 1 S. 1)
- ▶ Mitwirkung auch bei **Planungsvorhaben** von grundsätzlicher Bedeutung (§ 17 Abs. 1 S. 2 Nr. 5)
- ▶ Gleichberechtigte Mitgliedschaft in **Stellenbewertungskommission** (§ 17 Abs. 1 S. 3)



## §§ 15 - 21 Gleichstellungsbeauftragte Neu

### Mehr Rollenklarheit durch

- ▶ Pflicht der Dienststelle zur Vorlage relevanter Akten („**Bringschuld**“) (§ 18 Abs. 1 Satz 2 und 3)
- ▶ Zeitgleiche Unterrichtung mit Personalrat nur **ausnahmsweise** bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen (§ 18 Abs. 2 S. 3)
- ▶ Pflicht der Dienststelle zur Dokumentation der Beteiligung (§ 18 Abs. 2 Satz 6)
- ▶ **Resonanzpflicht**: Dienststelle muss darlegen, wenn sie Stellungnahme der GB nicht folgen möchte - vor Umsetzung der Maßnahme! (§ 18 Abs. 2 S. 7). Gilt ebenso im Widerspruchsverfahren (§ 19 Abs. 1 S. 4)
- ▶ Dokumentierte **Verfahrensvereinbarung** zwischen GB und Dienststelle zu Form und Verfahren der Beteiligung. Kein Unterlaufen der gesetzlichen Ziele, kein Abbedingen der gesetzlichen Beteiligungspflichten!



## §§ 15 - 21 Gleichstellungsbeauftragte Neu

### Verbesserung der rechtlichen Stellung der Gleichstellungsbeauftragten durch

- ▶ Festlegung der **Rechtswidrigkeit** einer Maßnahme bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der GB (§ 18 Abs. 3); Rechtswirksamkeit dadurch nicht betroffen, aber: deutliches Signal bzgl. Anfechtbarkeit vor Gericht  
Achtung: Keine Berufung auf Rechtswidrigkeit wenn offensichtlich, dass Verletzung die Entscheidung in der Sache nicht beeinflusst hat, § 46 VwVfG
- ▶ Präzisierung Maßnahmenbegriff: Auch **Negativentscheidungen** (§ 18 Abs. 1 S. 2)
- ▶ Recht auf **Hinzuziehung externen Sachverstandes** (§ 18 Abs. 7)
  - soweit zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich, d. h. wenn Zweckerreichung mit anderen Mitteln nicht möglich
  - Kostentragung: Dienststelle (analog Erstattung Sachverständigen- und Rechtsanwaltskosten des Personalrats, s. Gesetzesbegründung)
- ▶ Regelung eines **Klagerechts** (§19a)
  - nach Durchführung Widerspruchverfahren gem. § 19
  - Kostentragung: Dienststelle (Anwalts- und Gerichtskosten)



## Links

### **Gesetzentwurf und Begründung zum Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts**

<https://www.landtag.nrw.de/Dokumentenservice/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD16-12366.pdf>

### **Gesetzestext zum Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts**

[https://lv.recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_vbl\\_detail\\_text?anw\\_nr=6&vd\\_id=16029&ver=8&val=16029&sg=0&menu=1&v\\_d\\_back=N](https://lv.recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=16029&ver=8&val=16029&sg=0&menu=1&v_d_back=N)

### **Gesetzentwurf der Landesregierung zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz**

<https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument?Id=MMD16%2F10380|1|0>

### **Gesetzestext zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz**

[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_vbl\\_detail\\_text?anw\\_nr=6&vd\\_id=15674](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=15674)

### **Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung von Prof. Dr. Hans-Jürgen Papier**

[http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten\\_Zielquoten.pdf](http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf)

### **Rechtsgutachten zur Frage der wirkungsvollen Ausgestaltung gesetzlicher Regelungen zur Realisierung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Gremien von Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms und Dana-Sophia Valentiner**

<https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mgepa/rechtsgutachten-zur-frage-der-wirkungsvollen-ausgestaltung-gesetzlicher-regelungen-zur-realisierung-eines-ausgewogenen-geschlechterverhaeltnisses-in-gremien/2195>